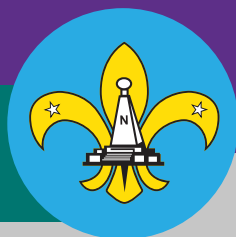




**SCOUTS**<sup>®</sup>  
Ecuador

# PROCESO DE ADMISIÓN DE ADULTOS



## CRÉDITOS

### DIRECCIÓN NACIONAL DE FORMACIÓN Y VOLUNTARIADO EQUIPO DE DISEÑADORES 2019

Elaboración:	Jorge Luis Aray
Fecha de Aprobación:	03/12/2019
Fecha de Publicación:	16/12/2019
Fecha de última revisión/versión/actualización:	03/12/2019
Personas o instancia que aprobó el documento:	Comité Ejecutivo Nacional
Reemplaza/deroga a algún documento anterior:	No
Entrada en vigor del documento:	16/12/2019

### AGRADECIMIENTOS ESPECIALES:

Lorena Freire, Fernando Erazo, Galo Salazar, Oscar Padrón, Carlos Valencia, Carolina Velasquez



## CONTENIDO

Introducción	4
El Ciclo de Vida del Adulto	5
Flujograma simple del Proceso de Admisión	6
El Proceso de Admisión	6
La Documentación	7
La Verificación de Datos	8
La Entrevista	9
Consideraciones Adicionales	10
Anexo 1: Perfil Básico del Dirigente Scout	11
Anexo 2: Recomendaciones para la Entrevista	12
Anexo 3: Formulario de Registro de Miembros Nuevos	13
Bibliografía	13

## INTRODUCCIÓN

El Talento humano es un recurso necesario e importante dentro de nuestra organización, quienes realizan funciones y tareas que están encaminadas directa o indirectamente a alcanzar la misión del Movimiento Scout en todos los niveles. Así contamos con aquellos que diseñan, implementan o aplican el Programa de Jóvenes adaptado a los diferentes grupos de edad; aquellos que dan el respectivo apoyo y soporte institucional y aquellos que trabajan con otros adultos en funciones de diseño, gestión, apoyo y formación.

Un alto porcentaje de nuestros adultos<sup>(1)</sup> se concentran en los Grupos Scouts; donde de manera voluntaria realizan sus labores en contacto con niños, niñas, adolescentes y jóvenes (NNAJ) miembros de las unidades. De hecho, la mayoría de los voluntarios se vinculan al Movimiento a través de un Grupo Scout.

El tener suficientes adultos ha sido una dinámica constante en los Grupos en la que en algunos casos por la necesidad de contar con este recurso se admiten personas sin un proceso adecuado que incluya la revisión del perfil y la verificación de datos para seleccionar a las personas idóneas con actitudes y enfoques apropiados, alineados a los principios del Movimiento Scout.

Por lo anterior es importante contar con mecanismos claros y efectivos con respecto a la selección y admisión de las personas que desean ingresar a nuestra organización, especialmente quienes tendrán tareas de interacción con NNAJ. Este proceso debe incluir las expectativas personales y organizacionales para llegar a un acuerdo común de ingreso.

La selección y admisión de nuevas personas es una responsabilidad compartida entre la Asociación y las personas a quienes se le hayan delegado estas tareas. Por un lado, la Organización generando los respectivos procesos, herramientas y soporte; y por el otro lado las personas encargadas, realizando un proceso a conciencia, utilizando las herramientas generadas y con el mayor cuidado posible.

Este documento está destinado principalmente para los Jefes de Grupos y presenta los pasos a seguir para la admisión de nuevos voluntarios dentro del proceso de captación en el Grupo Scout, describiendo cada una de las etapas y sus respectivos insumos. Pese a lo anterior, este documento puede ser utilizado por otras estructuras de la organización según sea necesario.

## EL CICLO DE VIDA DEL ADULTO<sup>(2)</sup>

Dentro del Sistema de Gestión de Adultos, el ciclo de vida comprende la sucesión cíclica de los procesos de captación, desempeño, y decisiones para el futuro, para cada uno de los cargos y funciones. El presente documento es una de las herramientas dentro del proceso de captación.

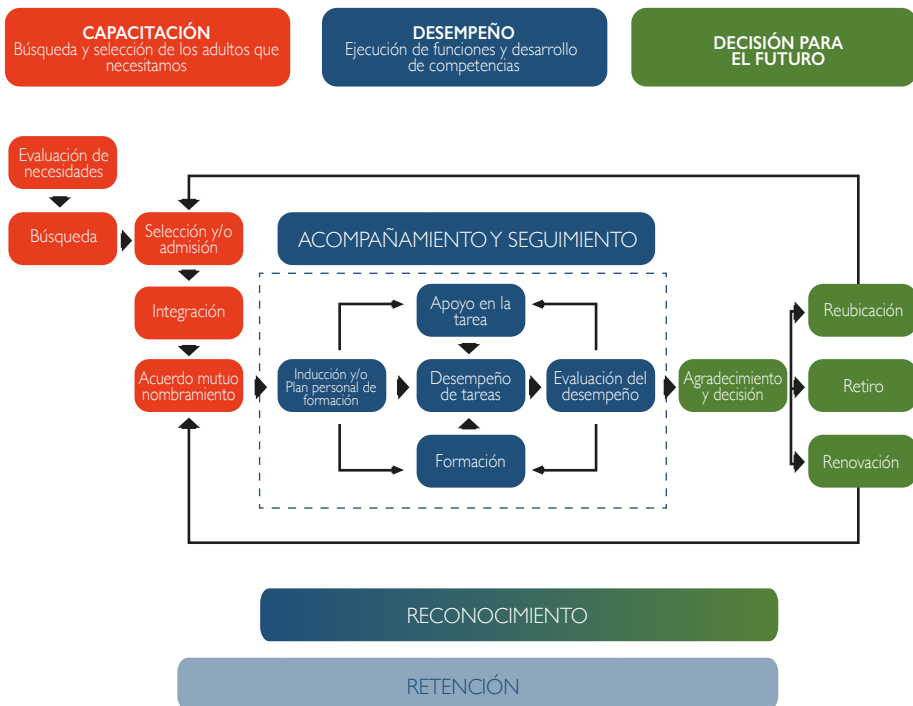
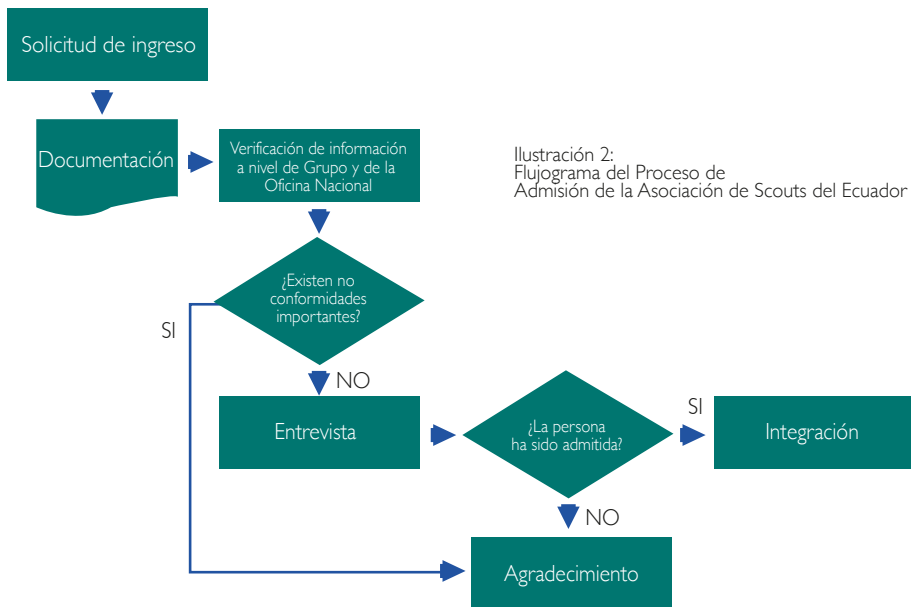


Ilustración 1: Ciclo de Vida del Adulto para los dirigentes de la Asociación de Scouts del Ecuador

2. El concepto de ciclo de vida no se refiere necesariamente al tiempo de permanencia de un adulto dentro del Movimiento ni se relaciona de manera exclusiva a un solo cargo o una función específica. Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout.



# FLUJOGRAMA SIMPLE DEL PROCESO DE ADMISIÓN



## EL PROCESO DE ADMISIÓN

El proceso de admisión consta de tres pasos: Ingreso de Solicitud, Verificación de la Información y Entrevista. En el gráfico se detalla el proceso paso a paso.



1

El candidato(a) deberá llenar su información personal en el link de registro SiScout y subir la documentación solicitada



2

El/la Jefe de Grupo revisará la información del candidato(a) y marcará las respectivas opciones en el Siscout. En este punto si se encuentra alguna no conformidad se procede a agradecer al candidato(a) comunicando su no aceptación, el caso contrario la información se enviará a la Dirección Nacional de Formación y Voluntariado.



La Dirección Nacional de Formación y Voluntariado realizará la verificación de información pública del candidato(a) y marcará las respectivas opciones en el SiScout. En este punto, si se encuentra una no conformidad importante llegará una notificación al Jefe de Grupo y al candidato acerca de su no aceptación.



En caso de que no exista una no conformidad, se coordinará una entrevista con el candidato(a).



Posterior a la entrevista, se toma una decisión por mutuo acuerdo sobre el ingreso o no del candidato(a).

## LA DOCUMENTACIÓN

La documentación son los insumos que proporcionará el candidato o candidata al momento de solicitar su ingreso a la Organización. Contamos con dos tipos de casos donde se requieren este insumo.

El candidato(a) deberá subir la documentación respectiva



Según quien solicita ingresar

### Personas que NUNCA han sido parte del movimiento

- Solicitud de ingreso
- Foto del documento de identidad
- Motivación de ingreso
- Carta de referencia

### Miembros SCOUTS antiguos o de otras Organizaciones Scouts

- Solicitud de ingreso
- Foto del documento de identidad
- Carta de referencia

#### SOLICITUD DE INGRESO

Link de registro del SISCOUT.

#### DOCUMENTO DE IDENTIDAD

Foto de la cédula (ambas caras) o pasaporte.

#### MOTIVACIÓN DE INGRESO

Un breve texto en donde indique sus motivaciones de hacer voluntariado en los Scouts.

#### CARTA DE REFERENCIA

Carta de referencia personal de parte de un tercero (no familiar). En el caso de Scouts la carta pase o carta internacional.

## LA VERIFICACIÓN DE DATOS

La verificación de datos es uno de los componentes dentro del proceso de admisión y corresponde a la revisión de la información suministrada por el candidato(a) al momento de solicitar su ingreso.

Esta información es revisada en primer lugar por el o la Jefe de Grupo dentro del sistema SScout, en donde constatará que hayan subido los documentos requeridos y hará una primera aproximación y verificación acerca de:

1. Sus motivaciones de ingresar a la Organización y si esta es compatible con la Propuesta Educativa del Movimiento Scout.
2. Su Edad para constatar si cumple la edad mínima requerida.
3. Carta de Referencia. Contacto con la persona que realiza la referencia para la constatación de su veracidad.

Una vez recibida la respectiva notificación, la Oficina Nacional realizará una verificación de la información pública, con respecto a:

1. Antecedentes Penales.
2. Haber iniciado un proceso judicial en su contra, o estar sentenciado por esa misma causa en violencia intrafamiliar; delitos sexuales, delitos contra la propiedad, corrupción.
3. Haber recibido medida disciplinaria de exclusión dentro de la Asociación.
4. Para los casos de personas extranjeras su estado legal en el país.
5. En caso de Scouts de Organizaciones Scouts Nacionales de otros países la verificación con el Comisionado(a) Internacional del País.

Las novedades existentes será sometidas a análisis con la presencia del implicado y de ser el caso, la Organización se reserva el derecho de admisión.

Hay que mencionar que las no conformidades se refieren cuando se evidencia que el candidato(a) presente algunos indicios de no idoneidad ya sea por presentación de información no veraz o por encontrarse en una o varias situaciones de los numerales descritos en la verificación por parte de la Asociación. Una vez verificada la información llegará una notificación tanto al candidato(a) como al Jefe de Grupo sobre el resultado de esta verificación.

Se recalca una vez más la importancia de llevar el proceso de manera adecuada y consciente ya que es responsabilidad tanto de la Asociación como del o la Jefe de Grupo la admisión de nuevas personas en la Organización.





## LA ENTREVISTA<sup>(3)</sup>

La entrevista es el último paso dentro del proceso y se trata de una reunión con el candidato(a) para un encuentro personal en donde se recabará información adicional de la persona y para la presentación de información significativa de la Asociación y del Movimiento Scout. Es importante el establecimiento de una relación de conocimiento mutuo, a partir de la cual, el adulto puede decidir si aún esta interesando en ingresar, y a su vez, la organización puede decidir si se escoge no a la persona para el mismo.<sup>(4)</sup>

Información adicional para recabar del candidato(a):

- Estilo de vida, si trabaja, estudia o ambos.
- A que dedica el tiempo libre, si ha tenido otras experiencias de voluntariado.
- Algunos aspectos del perfil básico, entre otros.

Información por entregar al candidato(a):

- Misión, Propósito y Causa del Movimiento Scout.
- Tiempo promedio requerido para un voluntariado efectivo.
- Datos sobre el funcionamiento del Grupo Scout, lugar y horario de reuniones y aspectos importantes a brindar.
- El proceso por seguir una vez admitido en la Organización incluyendo el acceso a la capacitación
- Entre otros

La información por recabar se puede obtener mediante preguntas específicas a realizarse durante la entrevista y su intención es la de identificar si el candidato es apropiado según las necesidades de la Organización. La información por entregar tiene la finalidad de que el candidato(a) este informado sobre lo que se trata el Movimiento y lo que se podrá esperar de él o ella y este analice si el Movimiento Scout es apropiado para ellos. Se sugiere además la revisión en conjunto del Perfil básico del Dirigente Scout.

Posterior a la entrevista si las dos partes están conforme con los resultados de la misma se procede a integrar al candidato(a) al Grupo Scout como miembro colaborador.

---

3. Esta entrevista esta orientada para una persona que no ha sido parte del Movimiento Scout y es diferente a la del proceso de selección por competencias.

4. Un nuevo enfoque para la captación de adultos – Oficina Scout Mundial, Centro de Apoyo Interamérica 2017

## CONSIDERACIONES ADICIONALES

Es válido aclarar que la palabra admisión utilizada dentro del Ciclo de Vida del Adulto de la Asociación de Scouts del Ecuador, hace referencia a la parte previa de la inscripción como miembro de la Asociación. En cuanto a la palabra selección hace referencia al proceso de escogencia de una o varias personas como consecuencia de una estrategia de captación pudiendo ser interna como el caso de la elección o designación de una persona para un cargo o función o externa orientada hacia las personas que aún no son parte de la Organización.

En todo caso siempre habrá un proceso de admisión<sup>(5)</sup> para todas las personas, incluyendo a todos los adultos y jóvenes adultos que ya son miembros de la Asociación, específicamente la parte de verificación de datos como parte de la política de contar con las personas adecuadas<sup>(6)</sup> que desempeñen cargos dentro de la Organización de manera voluntaria o remunerada.

Por lo anterior, la Dirección Nacional de Formación y Voluntariado realizará de manera periódica la verificación de los datos públicos de todos sus miembros adultos previo al inicio de un nuevo periodo de inscripciones. Esta disposición aplica también para los miembros mayores de 18 años pertenecientes a las comunidades Rovers del país.

Se recomienda que el proceso de admisión no se extienda más allá de dos semanas desde que el postulante haya solicitado su ingreso y subido la documentación. Encomendamos a los y a las Jefes de Grupo a dar un seguimiento adecuado y responsable del proceso, con alto grado objetividad, prudencia y agilidad en el tratamiento de la información de terceros.

Una vez admitida la persona sugerimos la realización de una inducción general acerca del Grupo y del Movimiento Scout a la vez que realice los cursos virtuales de Libre de Riesgos, Protección y Restitución de Derechos y Prevención de uso de Drogas antes de integrarse al Grupo Scout y de tener contacto con los niños, niñas y jóvenes del Grupo Scout. Lo anterior en conjunto con la inserción en la unidad en donde se desempeñará o en su defecto la exploración de opciones pasando por las distintas unidades del Grupo es lo que denominamos el periodo de integración.

Recomendamos que el periodo de integración no se extienda más allá de tres meses, la persona sea inscrita como miembro colaborador y este en permanente acompañamiento de otro dirigente que le pueda brindar el respectivo apoyo y precautelando la integridad de los miembros.

Este documento es parte de la Caja de Herramientas de Captación que se está desarrollando para la utilización de los Grupos Scouts, agradecemos que cualquier duda o consulta referente al mismo sea direccionada la Dirección Nacional de Formación y voluntariado.

## **ANEXO I: PERFIL BÁSICO DEL DIRIGENTE SCOUT** <sup>(7)</sup>

La Asociación de Scouts del Ecuador espera del Dirigente Scout que pertenece a la Organización sea una persona:

- Integra, cuyo estilo de vida sea testimonio de los valores y principios de la Ley y la Promesa Scout.
- Con un proyecto de vida orientado a la realización personal y de servicio a los demás.
- Tolerante y Respetuosa de la diversidad de creencias, opiniones y sentimientos.
- Emocionalmente madura, con capacidad de construir y mantener relaciones sinérgicas y de actuar de manera asertiva.
- Que manifieste una aptitud intelectual suficiente para comprender los alcances fundamentales de las tareas que desarrolla.
- Con capacidad de adaptarse a los cambios modificando puntos de vistas, prácticas y actitudes en respuesta a los cambios del entorno.
- Que tenga la disposición para asumir cualquiera de las funciones o cargos que existen en Asociación.
- Con disponibilidad de tiempo para realizar las tareas que se haya comprometido y para desarrollar las competencias requeridas.
- Con voluntad y capacidad de adquirir y perfeccionar sus conocimientos, habilidades y actitudes de manera voluntaria y permanente como respuesta a necesidades individuales y organizacionales.
- Que comprenda el funcionamiento, la estructura y la cultura de la Organización; y como desde su lugar aporta al cumplimiento de la Misión del Movimiento Scout con una actitud de voluntariado responsable y profesional.
- Que demuestre adhesión a las normas de la Asociación, aceptándolas e incorporándolas a su conducta habitual.
- Que tengan la edad requerida establecida en el estatuto de la Asociación y con la salud física y mental para desarrollar con efectividad la responsabilidad que ha asumido.
- Que posea las competencias y cualificación que requiere la función que realiza o que esté en proceso de obtenerla.

## ANEXO 2: RECOMENDACIONES PARA LA ENTREVISTA

La entrevista es un espacio de dialogo privado entre el Jefe de Grupo y la persona aspirante donde sugerimos las siguientes recomendaciones para que sea realizada con éxito. Recuerde que es una oportunidad para contar con un nuevo voluntario(a).

- Fije en consenso una fecha y un horario, el lugar puede ser la sede del Grupo Scout, pero en un espacio cómodo y libre de distracciones.
- Prepárese con anticipación, revise las preguntas que va a realizar y la información a entregar.
- Esté puntual y maneje los tiempos para culminar a la hora acordada, pero sin dejar por fuera ningún aspecto de la entrevista.
- Cuide su tono de voz y lenguaje corporal, tenga prudencia al momento de realizar las preguntas.
- No emita juicios de valor durante la entrevista, tome nota de las respuesta e impresiones para su posterior análisis.
- Sea empático, escuche todas las respuestas con atención y asiente con la cabeza cada cierto tiempo.
- Antes de finalizar agradezca el tiempo destinado y pregunte si no tiene dudas adicionales. Recuérdele cual es el siguiente paso a seguir.


Pregunta	Relación al Perfil Básico
¿A qué se dedica actualmente?	Proyecto de Vida
¿Cómo se ve en unos cinco años?	Proyecto de Vida
¿Qué conoce acerca de los Scouts?	Ninguno
¿Con que valores humanos se identifica más?	Estilo de Vida
¿Ha realizado algún tipo de Voluntariado?	Estilo de Vida
¿Qué actividades realiza en su tiempo libre?	Estilo de Vida, disponibilidad de tiempo
¿Qué opina acerca de las personas que piensan diferente de usted?	Tolerancia, Respeto
¿Qué considera primordial para trabajar en equipo?	Trabajo en Equipo
¿Ha cambiado alguna vez de opinión y por qué?	Adaptabilidad al Cambio
¿Cuándo fue la última vez que realizó un curso y acerca de qué?	Desarrollo Personal
¿Lee frecuentemente libro y cuál fue el último libro?	Desarrollo Personal
¿Está dispuesto a capacitarse?	Desarrollo Personal
¿Qué cosa no soporta de los demás?	Ninguno

Tabla 1: Sugerencias de preguntas para la entrevista

# ANEXO 3: FORMULARIO DE REGISTRO DE MIEMBROS NUEVOS

Link de acceso: <https://ecuador.siscout.org/registro>

Formulario de Registro Miembros Nuevos

Organización *	ASOCIACION DE SCOUTS DEL ECUADOR	País *	ECUADOR
Tipo de Documento *	CONSEJO NACIONAL	Cédula / Pasaporte *	1312146176
Primer Nombre *	RODARI	Segundo Nombre	BARBI
Primer Apellido *	POJAVE	Segundo Apellido	PEREZ
Genero *	Femenino	FOTOGRAFÍA Formato: jpg o png. Máx. 100K	C:\Users\rodari\Downloads\Image 2019-12-04 at 4:26:52 PM.jpg
Fecha Nacimiento * dd/mm/aa	01/01/1982	* Esta fotografía será cargada en su perfil	
Cuáles es tu Motivación Scout? *	POR QUE SE INTERESANTE		
Carga Cédula Identidad 2 Bases	C:\Users\rodari\Downloads_participacion_ECIN-905-300487773.pdf	Borrar	
Carga de Referencia	C:\Users\rodari\Downloads_de_registro_ECIN_Cura.pdf	Borrar	
Teléfono (01) 180 000	0232311		
Celular (01) 091 010 010	0916447206		
EMAIL *	jordy.m.p@scoutsecuador.org	Repetir Email *	jordy.m.p@scoutsecuador.org
Si lo estás en web para Validar su cuenta			
Tipo *	MIEMBRO ACTIVO	Grupo *	#1180 ACTIVOS / EN TRANSITO
El Tipo será validado por el Grupo antes de Aceptarlo			
<input checked="" type="checkbox"/> Acepto los términos y condiciones *			
<b>REGISTRAR</b>			

© 2019 © Registra Scout. All rights reserved. Powered by WebSolutions

## BIBLIOGRAFÍA

- ASE. (2016). Estatutos de la Asociación de Scouts del Ecuador. Asociación de Scouts del Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Región Scout Interamericana. (2013). Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout. Políticas Regionales.
- Oficina Scout Mundial, Centro de Apoyo Interamérica (2017). Un nuevo enfoque para la captación de adultos. Ciudad de Panamá, Panamá.
- Oficina Scout Mundial. (2011). Adultos en el Movimiento Scout. Política Mundial. Ginebra, Suiza: Oficina Scout Mundial.
- Oficina Scout Interamericana. (1998). Los Dirigentes que necesitamos. Santiago, Chile.

